# KULCSSZEREPBEN A NŐK

DOLGOZNI. BOLDOGULNI.

AZ EGYÜTT FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI VITAIRATAI #2

# AJÁNLÁSOK A GYERMEKVÁLLALÁS ÉS A MUNKAVÁLLALÁS KEDVEZŐBB ÖSSZEHANGOLÁSÁRA

VÁRADI ANDRÁS ALAPÍTVÁNY

EGYÜTT

A család az a hely, ahol felnövünk, ahol élünk. A jó család bizalomra épül, ezért tud biztonságot és érzelmi kötődéseket adni mindannyiunk számára. A jó család természetes módon közvetíti azokat az értékeket és tudást, amely a boldogság, a boldogulás, a felelősségvállalás és az egyéni fejlődés forrása. A jó család sokféle lehet, hiszen minden szeretetközösség másképp néz ki, másképp működik.

Magyarországon a nők és a férfiak képzettsége hasonló, a kétkeresős családmodell általános. A gyermekvállalással azonban mégis rendkívüli módon eltolódnak a családon belüli szerepek: még mindig általánosnak tekinthető, hogy a nők koncentrálnak a gyermeknevelésre és a háztartásvezetésre – munkavállalás mellett is –, a férfiak számára pedig az elsődleges feladat a pénzkeresés, így a gyerekekkel és a háztartási munkával jóval kevesebb időt töltenek. Ennek azonban nem kellene így lennie. A családtagok közötti jobb munkamegosztás a férfiak számára enyhítené a fő kenyérkereső nyomasztó szerepének terhét, és a nőket is segítené a stabil és kiszámítható munkavállalásban. Mindez végső soron nagyobb érzelmi és anyagi biztonságot jelentene a családoknak.

Ma Magyarországon rendkívül nehezen egyeztethető össze a nők számára a munka és a gyermekvállalás. A két szerep összeegyeztetését számos tényező nehezíti.

Magyarország csak a szavak szintjén családbarát. A gyakorlatban az állami intézményrendszer nem segíti, a család- és szociálpolitika nem ösztönzi, a munkaadók pedig – legyenek állami vagy magán intézmények – nehezen tolerálják a kisgyermekes nők munkavállalását. Emellett a társadalmi elvárások még mindig a hagyományos szerepeket („apa dolgozik, anya főz”) jelenítik meg elvárásként a fiatalok előtt. A szerepek közötti szülői konfliktus nemcsak a gyermekvállalás első éveiben áll fenn, hanem egy egész életen át.

Ennek a konfliktusnak az eredménye az, hogy Magyarországon kevés gyermek születik, és sok nő évekre kiszorul a munkaerőpiacról a gyermekvállalást követően. Ez utóbbi a nők alacsony foglalkoztatottságát eredményezi, amely egyben növeli a szegénység kockázatát – különösen a gyermekeiket egyedül nevelő nők esetében. A karrierpálya törése alacsonyabb bérekhez, majd évtizedekkel később alacsonyabb nyugdíjakhoz vezet. Ezek az összefüggések rámutatnak arra, hogy a gyermeket vállaló nők munkaerőpiaci helyzetének javítása nem magánügy, hanem hosszú távú, össztársadalmi érdek.

A nők és férfiak közti kiegyensúlyozottabb szereposztás nem csupán a családtagok számára fontos. Ahol ez megvalósul, ott több gyermek születik, a munkaadó számára

a kisgyermekes szülő megbízhatóbb munkaerővé válik, és a szülők magasabb gazdasági aktivitása az egész társadalom számára hasznot hoz. Ugyanakkor a gyermekek együttes nevelése, a család közös ellátása és az anyagi források közös előteremtése – azaz a családi élet és a munka harmóniája – nem csupán a szülőktől követel rugalmasságot, de a társadalmi és munkahelyi környezettől is.

Ezért a Váradi András Alapítvány szakmai műhelyében egy olyan szakpolitikai javaslatcsomagot dolgoztunk ki, amely a szülőket – a nőket és férfiakat egyaránt – rugalmas megoldásokkal támogatja a kiegyensúlyozottabb családi élet megszervezésében, segíti az anyák munkavállalását, és így javítja a családok anyagi és érzelmi biztonságát. Programunk három új eszköz bevezetésével és több kapcsolódó intézkedéssel kíván hozzájárulni a családi munkamegosztás kiegyensúlyozásához, a gyermek- és a munkavállalás könnyebb összehangolásához.

A szülők és a gyermekek érdekeinek érvényesítése hozzájárulhat ahhoz, hogy Magyarországon több gyermek szülessen, növekedjen a családok érzelmi és anyagi biztonsága, és ezáltal Magyarország is gazdagodjon. A javaslataink elősegítik, hogy a fiatal családok ne kényszerek vagy egyes családmodelleket stigmatizáló társadalmi normák, hanem szabad választások mentén tervezhessék a jövőjüket.

Számos európai országban bebizonyosodott, hogy ahol a gyermekvállalás és a munka könnyebben összeegyeztethető, ott nem csak a családok stabilabbak, de nagyobb a gyermekvállalási hajlandóság, és egészségesebbek az emberek. Mindegyik cél alapvető nemzeti érdek Magyarországon. A gyermekekre vonatkozó pozitív hatás pedig egyértelmű: a kiegyensúlyozottabb gyermekek jobb iskolai teljesítményt érnek el, és magasabb iskolai végzettséget tudnak szerezni. Mindez hosszútávon segíti elő az egyéni, családi boldogulást és a magyar társadalom polgárosodását.

## ÉRTÉKEINK

Az EGYÜTT modern női-férfi szerepekből indul ki. Az általunk javasolt eszközök az ösztönzésre, nem pedig erőszakos kormányzati beavatkozásra épülnek. Javaslataink kialakítása során több különböző szempontot is figyelembe vettünk:

- Európai tapasztalatok bizonyítják, hogy a modern társadalmakban ott születik több gyermek, ahol a gyermekvállalás és a munkavállalás jobban összeegyeztethető és ahol kiegyensúlyozottabbak a női és a férfi családi szerepek.

- Fontosnak tartjuk, hogy a nők és a férfiak tudásukat és képességeiket egyforma mértékben kibontakoztathassák.

- Az inaktív nők vagy a tudásuknál és képességieknél alacsonyabb szinten alkalmazott nők óriási kihasználatlan gazdasági erőforrást jelentenek az ország számára. A nők jobb munkavállalása hozzájárulna a magyar gazdaság versenyképességének növekedéséhez.

- A jövedelmező munkát is végző nők gazdasági függősége kisebb – ezzel csökken a kiszolgáltatottságuk a családon belül, és nő a nyugdíjuk, amely biztosabb idős kort jelent számukra.

- Javaslataink alapelve a rugalmasság, amely figyelembe veszi az élethelyzetek és a családmodellek sokszínűségét. A gyermekvállalás és a munka harmóniáját a családtámogatási ösztönzők és a munkaerőpiaci eszközök olyan tárháza tudja elősegíteni, amely a különböző élethelyzetekben lévő nők és családok számára optimális megoldásokat tesz lehetővé.

## JAVASLATAINK KÖZVETLEN CÉLJAI

- A szülők közötti családi feladatok kiegyensúlyozása, mindkét szülő munkavállalásának elősegítése

- A három év alatti gyermekek napközbeni ellátásának érdemi javítása

- A gyermekvállalás után a nők gyorsabb és sikeresebb visszailleszkedése a munkába

- A nőkre háruló nem fizetett gondozási feladatokból adódó munkaerőpiaci hátrányok és szegénységi kockázatok csökkentése

- A munkáltatói attitűdváltozás elősegítése, társadalmi attitűdök formálása, a gyermekvállalás és munka összehangolásával kapcsolatos tévhitek eloszlatása

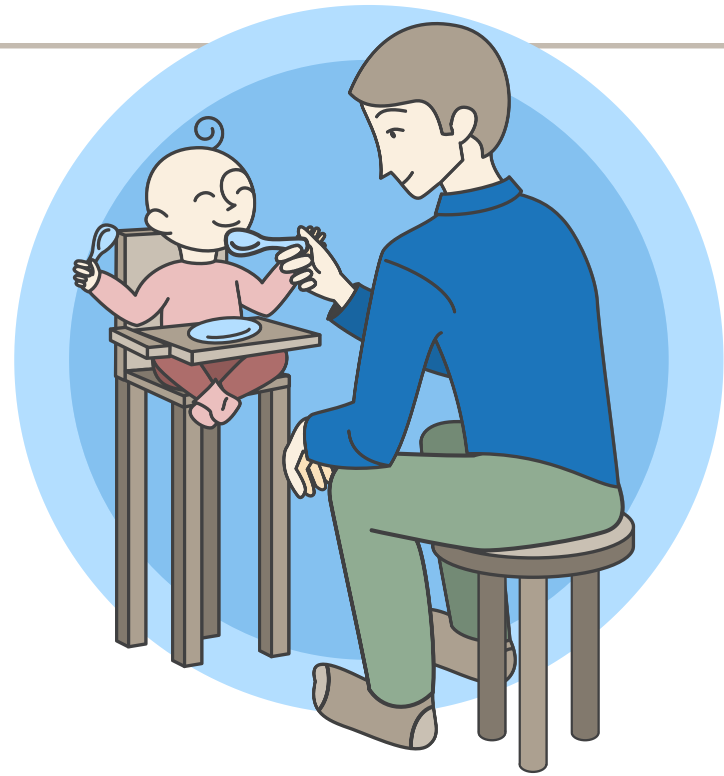
## CSALÁD ÉS MUNKA EGYENSÚLYA

EGY HÁROM RÉSZES JAVASLATCSOMAG

**1)** Javasoljuk az **APA-HÓNAPOK** bevezetését – amely a GYED 18 hónapos időtartamába beépít egy csak a második partner által kivehető, legalább 3 hónapos időszakot, így előnybe hozva azokat a szülőket, akik megosztják a gyermekellátás otthoni feladatait.

**2)** Javasoljuk, hogy a GYES emelését eredményező **BÖLCSŐDEI UTALVÁNNYAL ÉS INTÉZMÉNYFEJLESZTÉSSEL** teremtsünk lehetőségeket a dolgozó szülőknek a minőségi napközbeni gyermekellátásra.

**3)** Javasoljuk a **GYERMEKBARÁT MUNKAHELY MINŐSÍTÉSI RENDSZER** kifejlesztését, amely a változatos és rugalmas munkaformák elterjedését ösztönzi, és helyzetbe hozza a nőket.



## 1) APA-HÓNAPOK

- az apa-hónapok bevezetése előnybe hozza azokat a szülőket, akik megosztják a kisgyermekek otthoni ellátását.
- a javaslat lényege, hogy a GYED 18 hónapos időtartamából legalább 3 hónapot az eddiginél kedvezőbb feltételek mellett az a szülő vehetne igénybe, amelyik korábban nem maradt otthon a kisgyermekkel. Erre a gyermek 3 éves koráig lenne lehetőség.
- a GYED időtartamát megosztó szülőket emelt ellátással ösztönöznénk – az ellátás náluk továbbra is 18 hónapig járna, míg azoknál, akik nem veszik ezt igénybe, 15 hónapig tartana a GYED. a maximális GYED viszont felemelkedne a minimálbér háromszorosának 70%-ára, ezzel is ösztönözve a férfiakat az apa-hónapok igénybevételére.
- a támogatás révén a másik partner (jellemzően az apa) nem csupán lehetőséget kapna arra, hogy intenzívebben részt vegyen a gyermeknevelésben, de hozzájárulhatna ahhoz, hogy a nők számára rövidebb legyen a munkából kieső időszak, így csökkentve munkaerőpiaci hátrányukat.

Javaslatunk szerint a GYED jelenlegi, 18 hónapos időtartamába beépülne egy csak a második partner által kivehető, legalább 3 hónapos időszak – így hozva előnybe azokat a szülőket, akik a GYED 18 hónapját megosztják.

A gyermeküket egyedül nevelő szülők 18 hónapig vehetnék igénybe a GYED ellátást. azoknál a nőknél, akik nem jogosultak a GYED-re, a párjuk természetesen igénybe veheti a GYED-et, legfeljebb 15 hónapig.

További ösztönzőt biztosítanánk a GYED igénybevételi plafonjának megemelésével – a plafon mindkét szülő számára a **jelenlegi bruttó minimálbér kétszeresének 70%-a helyett a bruttó minimálbér háromszorosának 70%-a lenne.**

A CSED továbbra is 24 hétig járna, az igénybevételi plafont a bruttó minimálbér négyszeresének 70%-ában határoznánk meg. Ezzel továbbra is ösztönöznénk a magasabb végzettségű nők gyermekvállalását, valamint a munkába való gyors visszailleszkedésüket.

A Munka Törvénykönyvének módosításával elérnénk, hogy a munkáltatók tegyék lehetővé a másik partnernek is a gyermeknevelési szabadságot. a szabályozás részleteit háromoldalú tárgyalásokon dolgoznánk ki. Újra megerősítenénk a felmondáshoz kapcsolódó **munkajogi védelmet**, hogy ne lehessen gyermeknevelési szabadságról visszatérő szülőt elbocsátani.

## AZ APA-HÓNAPOK TÁRSADALMI ÉS GAZDASÁGI HATÁSAI

Javaslatunkkal közelebb kerülnénk víziónkhoz – egy partneri viszonyon alapuló családhoz, ahol mindkét szülő kiteljesedhet mind az otthoni, mind a munkahelyi szerepekben.

A javaslat ösztönözné a családon belüli szerepek egyenlőbbé válását, amely kutatások szerint pozitív hatással van a gyermekvállalási kedvre, kiegyensúlyozottabb párkapcsolathoz, nagyobb esélyegyenlőséghez vezet.

Tudományos eredmények szerint a családi feladatokban aktívabb apákkal rendelkező gyerekeknek az iskolai eredményeik is jobbak.

A nők versenyképesebbé válnak a munkaerőpiacon, hiszen ha kevesebb ideig vannak távol a munkától, akkor kevésbé kerülnek hátrányba a munkájuk során felhalmozott tudás és tapasztalat terén. Nemzetközi kutatások szerint ezzel csökken gazdasági függőségük.

Ezért támogatjuk az apa-hónapokat, amely eszközhöz hasonlót sok sikeres nyugat-európai példa után Lengyelország és Románia is bevezetett, és az Európai Unió is direktívával támogat.



## 2) BÖLCSŐDEI UTALVÁNY ÉS INTÉZMÉNYFEJLESZTÉS

› A kisgyermekek napközbeni ellátási rendszerének rugalmassá tételét és kiterjesztését javasoljuk annak érdekében, hogy a kisgyermekes nők megnyugtató körülmények között vállalhassanak munkát.

› Javaslatunk szerint az a dolgozó szülő, aki a GYES meghatározott részét nappali gyermekellátás intézményeiben felhasználható utalványban igényeli, 50%-al magasabb támogatásban részesülne.

› A GYES összege az ellátás első felében 20%-kal emelkedne. Ez kompenzálná az elmúlt évek során elszenvedett reálérték-veszteséget.

› Az intézményfejlesztés magában foglalná az önkormányzatok ellátási kötelezettségének kiterjesztését, a bölcsődék és családi napközik – minőségbiztosítás megerősítésével párhuzamos – normatíva-emelését, a bölcsődei dolgozók bérrendezését, és a sok szülőt visszatartó térítési díjak megszűntetését.

› Mindez megvalósítaná a minőségi és elérhető bölcsödét a dolgozó nők számára.

Utalvány + készpénzes rész = 1,5 GYES. Javasoljuk a bölcsődei utalvány bevezetését és a GYES a családok létbiztonságát szem előtt tartó, illetve a nők munkába való visszatérését ösztönző differenciált emelését.

DOLGOZÓ SZÜLŐK ESETÉN:

› 0-36 hónapig: 28 500 Ft/hó utalványban + 14 250 Ft/hó készpénzben

OTTHON MARADÓ SZÜLŐK ESETÉN:

› 0-18 hónapig 34 200 Ft/hó készpénzben

› 18-36 hónapig 28 500 Ft/hó készpénzben

Óriási problémának tartjuk, hogy a GYES 2008 óta az infláció mértékével sem emelkedett, reálértékéből összesen 20%-ot vesztett. Javaslataink fontos garanciális eleme, hogy a családtámogatási rendszer juttatásai a jövőben se veszíthessék el értéküket, ezért az általunk javasolt összes juttatás indexálásra kerülne, nem a kormányzat évenkénti döntéseitől függne.

Javaslatunkban az intézmények költségvetési normatívája, az önkormányzati támogatás és az utalvány fedezi az ellátást – a szülőknek bölcsődei gondozási díjat nem kell fizetniük.

A GYES harmadik évében az ellátást további ingyenes munkaerőpiaci integrációs szolgáltatásokkal egészítenénk ki az otthon maradó szülő számára. A munkaerőpiaci szolgáltatórendszer átalakítására vonatkozó korábban vázolt javaslataink szerint növelnénk a szolgáltatások kínálatát, javítanánk ezek minőségét, és csökkentenénk a járulékos költségeket – pl. a képzések utazási költségeinek támogatásával, közös gyermekfelügyeleti lehetőség biztosításával. A munkaerőpiaci integrációs szolgáltatások és a Biztos Kezdet programok együttműködését hangsúlyosan fejlesztenénk.

Az utalvány szektorsemleges támogatási forma – nemcsak önkormányzati bölcsődékben, hanem magánbölcsődékben, családi napközikben is felhasználható.

## A BÖLCSŐDEI UTALVÁNY TÁRSADALMI ÉS GAZDASÁGI HATÁSAI

Ezzel az intézkedéssel azt segítenénk, hogy azok is igénybe tudjanak venni alternatív gyermek-elhelyezési formákat, akiknek az önkormányzat nem tud bölcsődei ellátást biztosítani.

Az utalványrendszer révén az állami támogatás szektorsemlegessé és „hordozhatóvá" válik, így ösztönözzük az új intézmények létrejöttét, és verseny alakulhat ki a különböző intézmények között, amely kedvezően hathat az ellátás minőségére.

Az utalványrendszer fedezné a bölcsődei gondozási díjat, amely 2012-es bevezetése óta sok szülőt visszatart a bölcsődétől. A gondozási díjak jelenlegi rendszere ráadásul rendkívül egyenlőtlen terheket eredményez (egyes helyeken több tízezres havi költségekkel), és a díjak sok esetben az önkormányzat kasszájába folynak az intézmény fejlesztése helyett.

Javaslatcsomagunk a költségvetési normatíva és a szabályozás átalakításával kiemelten támogatja a bölcsődéket és családi napköziket – fejleszti a meglévő intézményeket, és újak létrejöttét ösztönzi.

Javasoljuk az intézményeknek járó költségvetési normatíva átalakítását: a finanszírozást szektorsemlegessé tennénk, és a minden engedéllyel rendelkező intézménynek járó minimumnormatíván túl az intézmények egy nyilvános minősítési rendszerhez kötött extratámogatást adnánk (ez a normatíva 10%-os emelésével járna), amellyel megszűnne az intézmények jelenlegi forráshiánya.

Az intézményeknek juttatott többletforrásból lehetővé válik a bölcsődei dolgozók régóta esedékes béremelése. Javasoljuk az államilag támogatott, egyszerűsített diplomaszerzési lehetőség biztosítását a nagy tapasztalattal rendelkező, régebb óta a pályán levő gondozóknak.

A régóta várt, 2016. januártól hatályos béremelés hatezer bölcsődei kisgyermeknevelőből mindössze 886 diplomást, a gondozók 14%-át érintette. Mivel a főiskolai képzés 2009-ben indult el, elsősorban a fiatal bölcsődei dolgozóknak van diplomájuk.

Javasoljuk a családi napközi normatívájának fokozatos emelését, és a bölcsődei normatívához közelítését. A családi napközik normatívája szintén a fenti minősítési rendszeren alapuló normatívarendszeren belül működne.

Fokozatosan kiterjesztenénk a napközbeni gyermekellátás biztosítására vonatkozó kötelezettséget (és szigorúbb ellenőrzéssel betartatnánk a jelenlegi, 10 ezer lakos feletti szabályt): a 3 év alatti gyerekek számára minden olyan településen legyen kötelezően nyújtandó szociális alapszolgáltatás, ahol legalább 10 erre jogosult gyermek él, vagy ahol ezt 5 jogosult gyermek szülei kérik.

Finanszírozási ösztönzőkkel, valamint a települések közötti közlekedés javításával segítenénk és ösztönöznénk a kistelepülések közti együttműködést (egy kistérségen belül), hogy összefogva közös intézményt tudjanak üzemeltetni

## AZ INTÉZMÉNYFEJLESZTÉS TÁRSADALMI ÉS GAZDASÁGI HATÁSAI

A normatívarendszer átalakításával 4 év alatt összesen 20 000 új bölcsődei és családi napközis férőhely jön létre, ezzel enyhítve a férőhelyhiányt, hozzájárulva a foglalkoztatási ráta emelkedéséhez és a gyermekek korai fejlesztéséhez (amely a hátrányos helyzetű gyermekek esetén segíti társadalmi felzárkózásukat).

A családi napközi normatívája ma nem éri el a bekerülési költséget – ezért ezt a díjat valamilyen formában a szülőktől szedik be a ma működő intézmények. Ez egyértelműen ahhoz vezet, hogy a családi napközik nem az eredeti céljuknak megfelelően a kistelepüléseken, intézményhiányos helyeken létesülnek. Javaslatunk a férőhelyhiányos, és önálló bölcsődék létesítéséhez elég gyermekkel nem rendelkező kistelepülések számára nyújt megoldást.

A bölcsődei dolgozók méltó bérezésével megállítható lenne az óriási méreteket öltő pályaelhagyás (külföldre és a jelenleg vonzóbb fizetéseket ígérő óvodákba), ami már most szakemberhiányt okoz.



## 3) GYERMEKBARÁT MUNKAHELY MINŐSÍTÉSI RENDSZER

› A GYERMEKBARÁT MUNKAHELY MINŐSÍTÉSI RENDSZER célja, hogy a családok több időt tölthessenek gyermekeikkel azáltal, hogy változatos és rugalmas munkaformák válnak számukra elérhetővé.

› A fokozatosan, civil és szakmai szervezetekkel és érintettekkel szoros együttműködésben bevezetendő, nyilvános pontrendszer átlátható módon, a védjegyrendszerhez hasonlóan szolgáltatna információt a munkahelyválasztás és családalapítás előtt álló fiatalok számára.

› A transzparens rendszer hozzájárulna, hogy minden munkahely – a közszféra kötelezően, a versenyszféra erős ösztönzők hatására – saját eszközeivel segítse a nők és szülők helyzetbe hozását.

A nők munkaerőpiaci helyzetének javításához mindenekelőtt attitűdváltozásra van szükség – ezt a közszféra példamutatásával és a versenyszféra ösztönzésével segítenénk.

Érintettek, civil és szakmai szervezetek bevonásával javasoljuk a Gyermekbarát Munkahely Minősítési Rendszer kidolgozását – ez egy nyilvános pontrendszer lenne, amely információt szolgáltatna a munkavállalók számára, a munkaadóknak pedig kedvezmények alapjául szolgálhatna.

### A PONTRENDSZER ELEMEI LEHETNÉNEK:

A CSALÁD ÉS MUNKA ÖSSZEEGYEZTETHETŐSÉGÉT MÉRŐ INDIKÁTOROK

› Rendelkezésre állnak-e rugalmas és atipikus munkavégzési formák mindkét kisgyermekes szülő számára? (Pl. részmunkaidős foglalkoztatás, rövidebb munkanapok és munkahetek, munkakörmegosztás)

› Van-e lehetőség távmunkára, otthoni munkavégzésre? (Pl. Mobil irodai eszközök biztosítása, támogatás az otthoni informatikai fejlesztésekhez)

› Rendelkezésre áll-e a munkahelyen intézményes gyermekellátási lehetőség? (Pl. munkahelyi bölcsőde vagy családi napközi, a munkahellyel szerződött nappali gyermekellátási intézmény, szünidei gyermekprogramok vagy táborok)

A NŐI ESÉLYEGYENLŐSÉGET SZOLGÁLÓ INDIKÁTOROK

› Mekkora a nemek közti bérrés?

› Mekkora a nők aránya a felsővezetésben?

› Vannak-e a női munkatársak számára vezetői tréningek, képzések?

Az összetett pontrendszer figyelembe venné majd, hogy az egyes vállalatok különböző eszközökkel tudják segíteni a nőket és a kisgyermekes családokat.

A közszférában és állami vállalatok esetében kötelezővé tennénk a Gyermekbarát Munkahely Minősítési Rendszer minimumpontszámának való megfelelést.

› A közszférában kötelező jelleggel biztosítanánk kisgyermekes szülők kérése esetén a részmunkaidős foglalkoztatást és a távmunkát legalább a gyerek 6 éves koráig.

› Ennek bevezetéséhez egyes ágazatok érdekképviseleteivel egyeztetve alakítanánk ki olyan munkaszervezési javaslatokat, amelyek a gyakorlatban kivitelezhetővé teszik a rugalmas munkaformákat pl. a közoktatásban, egészségügyben.

› Állami munkahelyeken – pl. egyetemeken, minisztériumokban szabályozási eszközökkel és a megfelelő finanszírozással tennénk lehetővé a napközbeni gyermekellátást.

A magánszférában szabályozási eszközökkel ösztönöznénk a pontrendszernek való megfelelést:

› Közbeszerzéseknél, uniós pályázatoknál pontszerző kritériummá tennénk a minősítési rendszert (magasabb pontszámot elérők előnyben részesítése, kötelező publikálás)

› A minősítési rendszer - több éves monitorozott tesztidőszakát követően - kötelezően bevezethetővé válhat, illetve járulékkedvezmény igénybevételének alapjául szolgálhat. (Így lehetségessé válna a különböző bonyolult rendszerben adott járulékkedvezmények összevont alkalmazása)

## A GYERMEKBARÁT MUNKAHELY MINŐSÍTÉSI RENDSZER TÁRSADALMI ÉS GAZDASÁGI HATÁSAI

A minősítési rendszer a jelenleg létező, szórványos és jellemzően kis összegű pályázatok helyett valódi ösztönzőt jelentene, és javítana Magyarország óriási lemaradásán a rugalmas, a szülők helyzetét javító munkaformák rendelkezésére állásában.

A közszféra és az állami vállalatok szabályozása által ezeken a munkahelyeken azonnali javulást tapasztalnának a családosok és gyermekvállalás előtt állók.

A rugalmas munkaformák lehetővé teszik, hogy a családban előforduló változatos élethelyzeteket, betegségeket, idős szülők ellátását a családok meg tudják oldani.

A rugalmas munkaformák a munkáltatók számára is előnyösek, mert lehetővé teszik a felkészült és képzett női munkaerő megtartását, jelentősen csökkentik a munkaerő fluktuációjából eredő költségeket. A támogató munkahely mindemellett elkötelezettebbé teszi a munkatársakat, akik maguk is hajlandóbbá válnak az innovációra és a változásokra.

A vállalati gyakorlatok átláthatósága csökkentené a fiatal nők munkaerőpiaci diszkriminációját.

A női esélyegyenlőséget segítő politikák lehetővé tennék, hogy a nőknek ne kelljen választani az otthoni és munkahelyi szerepek között, amely közvetetten a teljes magyar gazdaság versenyképességéhez hozzájárulna.

## A PROGRAM KÖZVETLEN KÖLTSÉGVETÉSI HATÁSA

A programunk sok eleme nem jár költségvetési kiadással – társadalmi szemléletváltást, illetve az ebből fakadó társadalmi-gazdasági átszervezést jeleníti meg. A gyermekneveléssel összefüggő pénzügyi ellátórendszer változásában fennálló költségek nettó nagysága hozzávetőlegesen 24 Mrd Forint/év.

Ez egy konzervatív becslés, tudatosan nem kalkulál azzal, hogy javaslataink költségvetési hatása közép és hosszú távon pozitívba fordul: egyrészt a foglalkoztatás bővüléséből fakadóan, másrészt a kisgyermekek intézményi ellátásának növekedéséből származó – különösen a hátrányos helyzetű gyermekek körében jelentős – közvetett hatások által (pl. iskolázottság, egészségi állapot javulása).

| | milliárd Ft |
|---|---|
| CSED plafon bevezetése (minimálbér 400%-a) | 0,5 |
| GYED plafon felemelése (minimálbér 300%-a) | -7,9 |
| APA-hónapok (10%-os igénybevétel) | 4,7 |
| 20%-os GYES emelés az első 18 hónapban | -6,4 |
| Ellátási utalvány bevezetése | -4,8 |
| Bölcsődei dolgozók bérfejlesztése | -3,2 |
| Bölcsődei dolgozók államilag támogatott diplomaszerzése | -0,2 |
| Családi napközik normatíva-emelése | -2,8 |
| Általános normatíva-emelés (minősítéstől függő plusz normatíva) | -1,4 |
| Minősítési rendszer működtetése | -0,5 |
| Férőhelybővítés (20000 plusz férőhely normatívája) | -10,9 |
| **Szumma bruttó költségvetési egyenleg** | **-32,7** |
| **Szumma nettó költségvetési egyenleg** | **-23,8** |

# Dolgozni. Boldogulni.

VAA.HU/DOLGOZNIBOLDOGULNI
FB.COM/VARADIANDRASALAPITVANY

Kiadja a Váradi András Alapítvány
2015